

通達区分	一般通達
有効期間	5年(令和3年3月31日まで)

県本部各部課長 殿
県下各警察署長

宮本務第453号
令和8年3月18日
宮城県警察本部長

「宮城県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画」の一部改正について（通達）

本県警察においては、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画として、「宮城県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、職員の仕事と生活の調和及び女性職員の活躍のための各種取組を推進してきたところである。

引き続き、働き方改革の一層の推進・定着、職員一人一人のワークライフバランスの確立及び女性をはじめとする多様な職員が活躍するための職場環境の整備をより一層推進するため、行動計画を別添のとおり改正したので、各位にあっては、本行動計画の趣旨を踏まえ、効果的な取組を実践されたい。

なお、これに伴い「「宮城県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画」の一部改正について（通達）」（令和5年12月20日付け宮本務第1795号）は令和8年4月1日付けで廃止する。

令和8年4月

宮城県警察における ワークライフバランス等の推進のための 行動計画（第3期）



宮城県警察

目次

第1	趣旨	1頁
第2	計画期間	〃
第3	推進体制等	〃
1	本部における推進体制	〃
2	所属における推進体制	〃
第4	基本理念	2頁
第5	数値目標	〃
第6	ワークライフバランス等の推進のための取組	〃
1	働き方改革の一層の推進・定着による生産性の向上	〃
(1)	重点的かつ効率的な業務運営	
(2)	時間外勤務の縮減	〃
(3)	年次有給休暇の取得促進	3頁
2	適切なマネジメント	〃
(1)	心理的安全性の確保	〃
(2)	対話・意思疎通の活性化等	〃
(3)	部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進	〃
(4)	幹部職員のマネジメント能力の向上及び人事評価への反映	4頁
(5)	キャリアシートの活用によるキャリア形成支援及び 育成的ジョブローテーション	〃
(6)	アンコンシャス・バイアスの払拭	〃
3	仕事と子育て・介護との両立支援の継続	〃
(1)	各種支援制度の周知と利用しやすい環境の整備	〃
(2)	育児休業中の職員への配慮	〃
(3)	男性の育児参加の促進	5頁
4	女性の採用・登用の拡大及び活躍推進	〃
(1)	女性職員が働きやすい職場づくりの推進	〃
(2)	女性警察官の執行力の維持・向上	〃
(3)	適切な採用・登用の推進	〃
5	その他の次世代育成支援	6頁
(1)	子育てバリアフリーの推進	〃
(2)	子供と触れ合う機会の充実	〃
(3)	子供・子育てに関する地域貢献活動への配慮	〃

第1 趣旨

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく特定事業主行動計画として、「宮城県警察におけるワークライフバランス等の推進のための行動計画」（以下「行動計画」という。）を策定し、職員の仕事と生活の調和（ワークライフバランス）及び女性職員の活躍のための各種取組を推進してきた。

他方、現下の社会においては、人口減少や高齢化等に加え、デジタル化社会の急速な進展等により、その構造が大きく変容しており、警察力を最大限に発揮できる高い規律と士気を有する組織を確立するとともに業務の生産性を向上させるためにも、より一層、社会の変化に応じた働き方改革や職員一人一人のワークライフバランスの確立により相乗効果を生み出す環境を目指していく必要がある。

さらに、行動計画に基づき、全警察官に占める女性警察官の割合が増加しているところであるが、これら女性の活躍は、警察組織における多様性をもたらし、県民からの様々なニーズに的確に応えられることを一層可能とするなど、警察組織の質的強化につながることを改めて認識し、引き続き、女性職員が一層活躍するための職場環境の整備等を推進していく必要がある。

よって、これらを踏まえて、多様な職員の活躍推進等を図るため、行動計画を改正し、定めるものである。

第2 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日までの間
（ただし、必要に応じて改正を実施）

第3 推進体制等

1 本部における推進体制

- (1) 警察運営イノベーションワーキンググループにおいて行動計画の推進に当たるとともに、毎年度1回、行動計画の進捗状況を検証し、必要に応じて行動計画の見直しを行う。また、行動計画の取組結果は、毎年度1回公表する。
- (2) 行動計画に関する事務局を警務部警務課に置く。

2 所属における推進体制

- (1) 推進責任者
 - ア 各所属に推進責任者を置き、所属長をもって充てる。
 - イ 推進責任者は、所属の職員に行動計画の趣旨、重要性を理解させ、行動計画の推進に向けた意識改革に積極的に取り組むとともに、職員のワークライフバランスと女性職員の活躍に資する取組を推進する。
- (2) 副推進責任者
 - ア 各所属に副推進責任者を置き、警察本部及び仙台市警察部に置かれた課等にあっては管理官、次長、副隊長又は副所長を、警察学校にあっては副校長を、警察署にあっては副署長又は次長をもって充てる。

イ 副推進責任者は、推進責任者を補佐し、職員の指導教養、意識改革、情報提供等行動計画を推進するために必要な措置を講じる。

第4 基本理念

多様性を尊重して誰もがいきいきと働ける持続可能な組織づくり

第5 数値目標

- 職員の年次有給休暇の平均取得日数を、各年において年間17日以上にすることを旨す
- 職員一人当たりの年間の時間外勤務時間数を、各年度において前年度より減少させることを旨す
- 出産補助休暇及び育児参加のための休暇の取得率を、各年においてそれぞれ100パーセントにすることを旨す
- 男性職員の育児休業取得率を、各年において85パーセント以上にすることを旨す
- 全警察官に占める女性警察官の割合を、令和13年4月1日までに14パーセント程度にすることを旨す

第6 ワークライフバランス等の推進のための取組

1 働き方改革の一層の推進・定着による生産性の向上

(1) 重点的かつ効率的な業務運営

ア 業務の廃止・重点化

幹部職員（警察本部の課長補佐以上及び警察署の課長以上の職員をいう。以下同じ。）は所掌する事務に関し、施策、規則等の目的、効果、必要性等を検討し、優先順位の低いものを廃止するなど、業務の重点化を図るとともに、新たな業務の実施に際しては、その必要性とともに実施に要するコスト面についても考慮する。

イ AI等デジタルツールの活用

AI等デジタルツールを積極的に活用し、業務のあらゆる場面・過程に目を向けた合理化・効率化により、職員の負担軽減と合わせて、警察業務の高度化を図る。

ウ 業務負担の平準化

業務の合理化・効率化を推進するとともに、人員配置及び業務分担の見直しにより、業務負担の平準化を図る。

(2) 時間外勤務の縮減

ア 時間外勤務上限規制制度の適切な運用

各所属において、人事委員会規則8-5（職員の勤務時間、休暇等に関する規則）に定める上限を超えて時間外勤務を命じた場合には、要因を分析し、

改善を図る。

イ 時間外勤務の実態把握及び業務の適正配分

客観的な方法による職員の勤務時間の把握を進めるとともに、時間外勤務を命じる際は、業務分担や業務の優先順位付けを実施したりするなどして、業務を適正に配分し、時間外勤務の縮減に取り組む。

ウ 所属の実情に応じて「家族の日（定時退庁日）」を設定し、庁内放送等で職員の定時退庁を促すとともに、幹部職員は率先して定時退庁する。

エ 効率的な業務を遂行するため、勤務内容、時間等を十分検討した上で、勤務時間の弾力的な割振り変更を行うほか、深夜に及ぶ長時間勤務を命じた場合には、勤務間インターバル制度に基づき職員の健康の維持に必要な休息時間の確保に努める。

オ 長期間にわたる長時間勤務を行った職員に対する健康管理医の面接指導を実施し、健康障害の防止及び長時間勤務の改善を図る。

(3) 年次有給休暇の取得促進

ア 所属の実情に応じて積極的に取得促進するとともに、取得日数が少ない職員を把握し、休暇取得に配慮するなど、休暇取得の平準化を図る。

イ 夏季休暇期間以外における月1回以上の年次有給休暇取得を促進する。

ウ 勤務計画表等にあらかじめ休暇取得予定日を表示するなどにより、職員の休暇取得時期を把握するとともに、計画どおりに取得できるよう職員の休暇取得に配慮した勤務体制を構築する。

エ 週休日又は国民の祝日と年次有給休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進する。

2 適切なマネジメント

(1) 心理的安全性の確保

職員それぞれが相互を尊重しつつ率直に意思疎通を図ることができ、自己の考えを自由に発言して業務を進められるよう、コミュニケーション力を向上させ心理的安全性が高い組織風土を確立するための取組を推進する。

(2) 対話・意思疎通の活性化等

幹部職員は、部下職員と面談を実施する際は、職員のプライバシーに配慮しつつ、育児、介護、本人の私事情（疾病等）等の状況やそれを踏まえた勤務上の配慮事項等について聴取する。

また、担当業務の意義や組織の成果にどのようにつながるかを丁寧に説明して部下職員のやりがいを喚起したり、より高度な又は幅広い能力の習得に向けた助言を行い、部下職員の成長を積極的に促す。

(3) 部下職員の主体的な働き方、人材育成の促進

幹部職員は、必要な業務遂行を確保しつつ、部下職員に対して適切な裁量や挑戦的な業務の付与に努め、主体的な働き方を促進する。

また、職員に対して期待や成長課題等について説明を行うなどして、職員の業務に対する納得感の向上や人材育成に努める。

(4) 幹部職員のマネジメント能力の向上及び人事評価への反映

幹部職員に対し、マネジメントに関する指導、教養を行うとともに、幹部職員によるマネジメントの状況を把握し、課題の発見や取組の改善につなげるとともに適切に人事評価に反映させる。

(5) キャリアシートの活用によるキャリア形成支援及び育成的ジョブローテーション

幹部職員は、キャリアシートを活用し、部下職員の能力やスキル、キャリアに関する要望等を適切に把握するとともに、職員の強みや改善すべき点の指導、キャリア形成に係る助言を行う。

また、職員のキャリア形成や能力開発・向上に配慮した人事配置に努める。

(6) アンコンシャス・バイアスの払拭

固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)等による悪影響や弊害が生じないように、その払拭に向けた職員の意識改革と理解の促進を図り、性別役割分担にとらわれない働き方を推進する。

3 仕事と子育て・介護との両立支援の継続

(1) 各種支援制度の周知と利用しやすい環境の整備

ア 職員が仕事と子育て又は介護を両立できるよう、両立支援制度等（仕事と妊娠、子育て及び介護の両立を支援する制度をいう。以下同じ。）について全ての職員に周知する。

イ ライフステージに応じて職員が希望する多様で柔軟な働き方を選択できるよう、フレックスタイム、テレワーク等の働く時間・場所の柔軟化を検討する。

ウ 幹部職員は、職員が仕事と子育て又は介護を両立できるよう、コミュニケーションシートを活用して、両立支援制度の請求等その他配慮を希望する事項について意向確認のための面談を行う。また、男女を問わず職員が当該制度を希望に沿って円滑かつ負担感なく利用できるように配慮する。

エ 子育て又は介護を行っている職員の転勤は、その状況に応じた人事上の配慮を行う。また、宿舍の貸与についても、勤務場所と託児施設、介護施設等の位置関係を考慮するなど、仕事と子育て又は介護との両立に配慮する。

オ 同僚や職場に気兼ねなく安心して育児休業を取得できるよう、効率的かつ柔軟な人事運用を実施するとともに、会計年度任用職員等の代替要員の確保を行う。

カ ハラスメント相談窓口、ピアサポート制度、ワークライフバランス等相談電話等、相談体制の周知を図り、仕事と子育て又は介護との両立、将来のキャリア等に悩む職員が、相談しやすい環境づくりを推進する。

(2) 育児休業中の職員への配慮

ア 幹部職員は、育児休業を取得する女性職員に対し、コミュニケーションシートを活用するなどして、産前休暇前に面談を行い、育児休業中の過ごし方、復帰後における働き方、将来設計等について助言・指導する。

- イ 育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰、職場復帰した職員の不安軽減等を図るため、業務の現状、課題等を踏まえた指導・教養を実施する。
- (3) 男性の育児参加の促進
- ア 男女が対等に子育てを分担し、社会全体で子育てに関わっていく「共育て（ともそだて）」の実現に向けた職員の意識改革を推進する。
 - イ 男性職員（父親）が取得できる出産補助休暇、育児参加のための休暇等の特別休暇及び男性職員も育児休業を取得できることについて周知し、子育てに参加しやすい環境を整備する。
 - ウ 幹部職員は、配偶者の妊娠を申し出た職員に対して、コミュニケーションシートを作成・提出させ、個別に両立支援制度等について説明し、当該職員の制度利用に関する意向を確認するとともに、業務の効率的なマネジメントを行い、同制度を希望に沿って円滑かつ負担感なく利用できるよう配慮する。

4 女性の採用・登用の拡大及び活躍推進

- (1) 女性職員が働きやすい職場づくりの推進
- ア 女性の採用・登用拡大、活躍推進に向けた幹部職員の意識改革を推進するとともに、女性職員の意見が組織運営に反映されやすい環境を整備する。
 - イ 女性の採用・登用拡大に合わせて、施設の整備・見直しを推進する。
 - ウ 幹部職員は、「宮城県警察ハラスメント防止対策要綱」を所属職員に周知徹底し、性別を問わず、全職員がその能力を最大限に発揮できる良好な職場環境の構築のため、ハラスメントを生じさせない職場づくりを推進する。
 - エ 就労への影響が大きい女性の健康上の特性の理解を深めるとともに、健康を促進し維持するため、必要な情報にアクセスし、理解して活用していくための能力（ヘルスリテラシー）向上のための取組を推進する。
- (2) 女性警察官の執行力の維持・向上
- ア 女性警察官のスキルアップのため、子育て等により他の職員と同様の頻度での当直勤務が困難な職員又は所属の事情により当直勤務に従事していない職員について、輪番等頻度を調整するなどして当直勤務の機会を確保する。
 - イ 女性警察官の特性に応じた実戦的かつ実用的な訓練を実施するなどして、女性警察官の術科技能の向上に努める。
 - ウ 女性警察官のニーズに即した、小型化・軽量化した装備品の導入・見直しを推進する。
- (3) 適切な採用・登用の推進
- ア 就職説明会、職場体験等の募集広報活動や採用ホームページ、パンフレット、SNS等の各種広報媒体を活用して、女性の活躍状況や福利厚生、ワークライフバランスに関する制度や職場環境の充実等、女性志望者が興味や関心を持つ内容について戦略的かつ積極的に広報し、優秀な女性職員の採用を図る。
 - イ 女性職員に対して適切なキャリアパス（昇任やより高い能力の向上に向けた道筋）を提示し、キャリア形成の支援に努め、女性職員の昇任意欲の向上

を図る。

ウ 子育て等の事情を抱える入校対象者に、通学又は一部通学に関する事務手続の周知を図り、教養参加機会の均等化を図る。

エ 幹部に登用するにふさわしい女性警察官を計画的に育成し、中核ポストへの女性警察官の登用を推進する。

5 その他の次世代育成支援

(1) 子育てバリアフリーの推進

乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレ、ベビーベッド等の設置等、各種子育てバリアフリーに配慮した施設整備を推進する。

(2) 子供と触れ合う機会の充実

ア 警察署、交番等の警察施設の職場見学を実施し、子供の多様な体験活動の機会の充実を図る。

イ 次世代を担う心豊かな子供を育むため、家族ぐるみで参加できるレクリエーション活動を実施するなど、職員が子供と触れ合う機会を充実する。

(3) 子供・子育てに関する地域貢献活動への配慮

子供の健全育成、疾患・障害を持つ子供の支援等の地域活動等への職員の参加に配慮する。